

## 論文要旨

所属ゼミ	高木晴夫 研究会	学籍番号	80028618	氏名	仲瀬 泰浩
(論文題名)					
<h1>「コンピテンシー」の効果と限界</h1> <h2>— 上場企業の実態調査に基づく地方銀行への提言 —</h2>					
(内容の要旨)					
<p>これまで長期に亘って規制に守られてきた地方銀行は、取り巻く環境の変化によってかつて経験したことのない極めて激しい競争状況に置かれている。外資の活動の活発化、消費者金融の台頭、異業種からの参入などもあり、従来の経営戦略の早急な見直しが求められている。</p> <p>企業の置かれた競争環境が変わり、経営戦略が変われば、人事制度もそれに相応しいものに変えていく必要がある。実際に、地方銀行が長らく採用してきた職能資格制度を骨格とする人事制度は現状に合わなくなってきており、いくつかの問題点が浮き彫りになっている。この問題を解決すると共に、企業競争力の向上につながる人事制度を構築することが地方銀行の喫緊の課題である。</p> <p>一方、近年、アメリカ生まれの経営手法である「コンピテンシー」を導入する日本企業が増えているという。筆者は、コンピテンシーに関する文献研究の結果、コンピテンシーには様々な活用方法があり、地方銀行の人事制度上の問題点を解決する有力な手段となるのではないかと考え始めた。これがまさに、コンピテンシーに関する研究を行なうことを決意した理由である。</p> <p>しかし、研究を進めていく上で、コンピテンシーは必ずしも万能ではなく、問題点や限界点も見え始めていることが明らかになった。そこで、東証一部上場企業に対して質問紙調査とインタビュー調査を実施し、「効果と限界」を中心に企業のコンピテンシーに対する考え方を把握すると共に、コンピテンシーの活用状況についての実態調査を試みた。</p> <p>これらの調査結果を基にして、地方銀行がコンピテンシーを導入する場合にはどのような活用方法が考えられるのか、どのような導入プロセスが望ましいのか、どのような点に注意すればよいのか等について提言を行なった。そして最後に、コンピテンシーは地方銀行の人事制度改革を実現する有力な手段となるのかどうかについて結論を述べている。</p>					